

Y9-12

医学生実習及び見学における研修センター及び総務課の役割

伊勢赤十字病院 研修センター

○^{きくがわ ゆみ こ}菊川由美子、石谷 操、出口 哲也

伊勢赤十字病院は、地域医療を守る使命があり、そのためには医師の確保は必須である。当院では、三重大学を中心に4～6年生、年間延べ218名の実習および年間84名の見学者を受けている。実習や見学での印象はその後の研修病院選びにも大きく影響するため、実習（見学）科の指導体制や雰囲気は特に重要であるが、総務課及び研修センターにおいても新病院に伴い医学生への対応を見直し、実習や見学が進めやすいような施設のオリエンテーションや学習環境でのサポートをより細やかに行うようにしている。実習生には生活に必要な場所の案内をはじめ、図書室の使い方、インターネット環境などの案内を行い、研修医への実習スケジュールの共有と実習生の紹介などを行っている。実習生控室は研修医室や研修センターに近い構造であるため、研修医に気軽に声をかけやすく、研修センターは医学生の困った時の相談窓口となっている。学生の「更衣室の場所がわからなくなった」「インターネットの利用申請をしたい」「指導医と待ち合わせをしたが会えない」などのよろず相談に丁寧に対応している。三重県病院合同説明会では実習や見学にきた医学生のほとんどがブースに来訪してくれており、知った顔の職員がいることで笑顔も見られ、コミュニケーションが円滑に進んでいる。医学生の実習や研修を支える研修センターや総務課職員も、伊勢赤十字病院の雰囲気（職場風土）を作り上げている一人であることを認識し、しっかりと役割を果たしていくことが研修医確保にもつながる。これからも人と人とのつながりを大切に、あたたかい病院づくりの一翼を担っていきたい。

Y10-02

2年目看護師に救急外来での研修を導入して

福島赤十字病院 看護部

○^{たかぎ あさこ}高木 朝子

【はじめに】当院看護部では、新人看護職の教育体制を整備した2010年度から、看護技術の習得と幅広い臨床実践能力の獲得を目的に、新人・2年目・3年目看護師を対象にローテーション研修を導入した。ローテーション研修が、自律して看護活動ができることを目指す過程で、それぞれの段階に合わせた学習課題や目標を意識し、自己研鑽の動機づけの機会となることを期待している。今回、キャリア開発ラダー・レベル1の認定を受けた2年目看護師14名が、急性期看護の実践能力を習得するために救急外来で行った研修を報告する。【研修の方法】研修の導入として、研修の目的・目標、当院の救急医療体制と現状、救急外来看護師の役割と業務について講義をし、救急外来の見学を行った。ローテーション研修は、2次救急当番日の準夜勤とし、救急外来看護師とのシャドー研修を行った。研修生の学びを明らかにするため、研修後のレポートの記述内容を分析した。【結果】研修生は救急外来の看護業務の中で発生する多重課題や時間に切迫した場面の中で、スタッフ間の連携、状況に応じた優先順位の選択、迅速な対応をする確かな看護技術の提供、情報収集の重要性、不安の軽減につながる患者・家族への対応や言葉かけ、感染対策などを学んでいた。反面、研修の中で現在の看護実践能力では対応できないジレンマも感じ、今までの自分の看護実践を振り返り、自己の知識・技術・態度等今後の課題も見出していた。また、救急外来看護師の看護実践を身近に体験することで、今後目指したいキャリアアップした看護師の姿をイメージする機会ともなっていた。【まとめ】研修での学びを3年目看護師として、今後の看護実践へ活用していくことが重要である。研修終了後3カ月経過した6月にアンケート調査を行い研修の評価をする。

Y10-01

2年目看護師の教育支援体制の構築～3年目看護師アンケート結果より～

旭川赤十字病院 看護部教育委員会

○^{よしおか みずこ}吉岡 瑞子、阿部 昌江、脇田美穂子

【はじめに】平成22年度、新人看護職員の臨床看護能力の向上に向け新人看護職員研修が努力義務化され、A病院でも新人看護職員（以下新人）教育支援体制を強化した。しかし、新人が2年目を迎えた時、周囲からは「もう2年目」とみられ、先輩からの支援も少なくなり、強いプレッシャーと不安を感じ、アクシデントを起こし自信を喪失するなどの状況があった。そこで、3年目を迎えた看護師を対象にアンケートを行い、2年目看護師教育支援を検討したので報告する。【目的】2年目看護師の現状を理解し、支援に必要な教育支援を見出す。【研究方法】平成24年度3年目看護職員を対象に、自記式アンケートを作成し結果を集計した。【倫理的配慮】不参加でも個人が特定されず、不利益が生じないことを配慮した。【結果】2年目になり困ったことでは「わからないことを誰に相談してよいかわからなかった」などがあり、75%が「2年目の時に辞めたいと思った」と答えていた。このような状況のなか、師長、係長、新人の時のプリセプター、2年目看護師担当のフォロー看護師の存在や声掛けが支えになっていたことが明らかとなった。【考察】2年目看護師は臨床看護実践能力の向上と専門職業人としての自立と主体的な学習を行い視野を広め、看護観を深めていく重要な時期である。アンケート結果より、2年目看護師がおかれている状況が理解できた。これらから1、2年目看護師の到達目標の設定2、フォロー看護師をつける3、定期的な面接を行う4、研修計画の見直しが必要であることが分かった。これらを基に教育支援体制を構築し、平成25年度から実施している。今後は、教育支援体制の実施と評価が課題である。

Y10-03

看護主任チームによる笑顔プロジェクトの取り組み

熊本赤十字病院 看護部

○^{なかばやし ちづる}中林 千鶴、等 愛、本口貴美子、佐伯 美記、中村美智子、立石 恵子

1. はじめに笑顔は、誰でも簡単にできる効果の高いコミュニケーションスキルである。笑顔の効果については患者や家族に安心や満足感を提供できると共に、職場風土を活性化させるなど先行研究で有効性は立証されている。そこで、私たち看護主任チームは、笑顔を看護における大切なコミュニケーションスキルとして位置づけ、看護職各自が笑顔の効果を実感し、実践できるように笑顔プロジェクトを立ち上げた。2. 目的A病院の看護職が、笑顔の効果を実感し、実践できるようにコミュニケーションスキルの強化を図る。3. 倫理的配慮意識調査の対象者には紙面で調査の趣旨および個人が特定されず自由意思であることを説明し、質問紙の提出をもって同意とみなした。また使用する画像は院外向けの広報誌やホームページに掲載することを事前に説明し承諾を得た。4. 実際1）導入期：平成24年11月～平成25年1月・看護主任チーム5人をコアメンバーとする・リーフレットを作成・配布・シンボルの缶バッジのデザイン作成・発注・組織図および活動規定の明文化・すまいる大使の募集2）活動期前期：平成25年2月～同年4月・笑顔コーチング研修の開催・ホームページや院外向けの総合情報誌で活動内容を紹介・すまいる大使交流会の開催及びすまいる隊員の選出、缶バッジの配布・すまいる写真館掲載の開始・笑顔に関する意識調査：すまいる大使を対象にした質問紙調査の実施5. 結果意識調査の結果、すまいる大使全員が「以前より意識して笑顔で対応するようになった」「すまいる大使としてのやりがいが増えるようになった」と回答しており、笑顔の効果を実感し実践を進めている状況が確認できた。6. 今後の展開本プロジェクトの評価・分析を行い、今後取り組むべき課題を明らかにする。